



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 22 grudnia 2017 r.
(OR. en)

16018/17

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2017/0355 (COD)

SOC 829
EMPL 629
DIGIT 290
CODEC 2147

PISMO PRZEWODNIE

Od: Sekretarz Generalny Komisji Europejskiej,
podpisał dyrektor Jordi AYET PUIGARNAU

Data otrzymania: 21 grudnia 2017 r.

Do: Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Sekretarz Generalny Rady Unii
Europejskiej

Nr dok. Kom.: COM(2017) 797 final

Dotyczy: Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO
I RADY w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii
Europejskiej

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2017) 797 final.

Załącznik: COM(2017) 797 final



Bruksela, dnia 21.12.2017 r.
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

Od czasu przyjęcia dyrektywy 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy („dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia”) na rynku pracy nastąpiły znaczące zmiany. Przez ostatnich 25 lat znacznie wzrosła jego elastyczność. W 2016 r. jedną czwartą wszystkich umów o pracę stanowiły „niestandardowe” formy zatrudnienia, a w ciągu ostatnich dziesięciu lat ponad połowa wszystkich nowych miejsc pracy to stanowiska „niestandardowe”¹. Cyfryzacja umożliwiła tworzenie nowych form zatrudnienia, a zmiany demograficzne spowodowały większe zróżnicowanie ludności czynnej zawodowo. Elastyczność związana z nowymi formami zatrudnienia stanowiła główny czynnik napędzający tworzenie nowych miejsc pracy oraz rozwój rynku pracy. Od 2014 r. utworzono ponad pięć milionów miejsc pracy, z czego prawie 20 % w ramach nowych form zatrudnienia. Zdolność adaptacji nowych form zatrudnienia do zmian zachodzących w kontekście gospodarczym pozwoliła na stworzenie nowych modeli działalności, w tym w gospodarce współpracy; dzięki niej osoby, które wcześniej byłyby wykluczone z rynku pracy, uzyskały do niego dostęp. Poziom zatrudnienia w UE jest najwyższy w historii – zatrudnionych jest 236 mln kobiet i mężczyzn.

Te tendencje doprowadziły jednak do niestabilności i spowodowały większą nieprzewidywalność w niektórych stosunkach pracy, zwłaszcza w przypadku pracowników w najbardziej niekorzystnej sytuacji. Nieodpowiednie ramy prawne mogą powodować, że sposoby traktowania pracowników w niestandardowych formach zatrudnienia będą niejasne lub niesprawiedliwe, a równocześnie trudno będzie im dochodzić swoich praw. Około 4 do 6 mln pracowników zatrudnionych jest w ramach umów o pracę na żądanie lub umów o pracę przerywaną; w wielu umowach nie sprecyzowano dokładnie, kiedy i jak długo będą oni pracować. Prawie 1 mln pracowników objętych jest klauzulami wyłączności, które uniemożliwiają im pracę dla innego pracodawcy². Tylko jedna czwarta pracowników tymczasowych przechodzi na stałe zatrudnienie, a wskaźnik niedobrowolnej pracy w niepełnym wymiarze godzin osiągnął w 2016 r. niemal 28 %³. Elastyczniejsze warunki pracy mogą wzbudzać niepewność co do przysługujących pracownikowi praw⁴.

W odpowiedzi niektóre państwa członkowskie ustanowiły nowe przepisy, a krajowi partnerzy społeczni opracowali nowe układy zbiorowe, co sprawiło, że system regulacji prawnych w UE stał się bardzo zróżnicowany. Zwiększa to ryzyko konkurencji opartej na zaniżaniu norm zabezpieczenia społecznego, co ma negatywne skutki również dla pracodawców podlegających w związku z tym destabilizującej presji konkurencyjnej, oraz dla państw członkowskich, które zostają pozbawione dochodów podatkowych i składek na zabezpieczenie społeczne. Wyzwaniem jest zapewnienie, aby dynamiczne innowacyjne rynki

¹ Niestandardowe zatrudnienie obejmuje stałą pracę w niepełnym wymiarze godzin oraz pracę przez czas określony w pełnym i niepełnym wymiarze godzin.

² „Badanie wspierające ocenę skutków dotyczącą przeglądu dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia” przeprowadzone przez Centre for Strategy and Evaluation Services and Public Policy and Management Institute.

³ Unijne badanie aktywności ekonomicznej ludności UE-28, 2016 r.

⁴ Komunikat Komisji pt. „Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się” COM(2016)356 final.

pracy stanowiące podstawę unijnej konkurencyjności były ukształtowane w sposób, który zapewnia wszystkim pracownikom podstawową ochronę, pracodawcom umożliwia długoterminowe zwiększenie wydajności, a także pozwala na zbliżenie przepisów w celu osiągnięcia lepszych warunków życia i pracy w całej UE.

Przedmiotowa inicjatywa jest jednym z najważniejszych działań Komisji stanowiących nawiązanie do Europejskiego filaru praw socjalnych, ogłoszonego wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję na Szczycie Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu dnia 17 listopada 2017 r.⁵ Filary wyznacza kierunki działań służących wspieraniu odnowionej pozytywnej konwergencji w zakresie norm zabezpieczenia społecznego w kontekście zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Niniejsza dyrektywa przyczynia się głównie do realizacji określonej w filarze zasady 5 „Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie” oraz zasady 7 „Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień”⁶. Inicjatywa została ogłoszona w liście intencyjnym przewodniczącego Komisji J.-C. Junckera i pierwszego wiceprzewodniczącego Komisji Fransa Timmermansa z dnia 13 września 2017 r. i jest częścią programu prac Komisji.

Wniosek dotyczy dwóch powiązanych ze sobą wyzwań. Po pierwsze, ocena dyrektywy 91/533/EWG przeprowadzona w ramach programu sprawności i wydajności regulacyjnej (REFIT)⁷ ujawniła słabe punkty w zakresie podmiotowym i przedmiotowym dyrektywy; wskazano w niej także, w jaki sposób można poprawić skuteczność dyrektywy. Po drugie, w konsultacjach publicznych w sprawie Europejskiego filaru praw społecznych⁸ podkreślono istnienie rozbieżności pomiędzy obecnym dorobkiem unijnym w zakresie praw socjalnych a zmianami zachodzącymi na rynku pracy. Kwestię tę podniósł również Parlament Europejski w swojej rezolucji w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych ze stycznia 2017 r. Parlament wezwał do rozszerzenia dotychczasowych norm minimalnych na nowe rodzaje stosunków pracy, poprawy egzekwowania prawa UE, zwiększenia pewności prawa na całym jednolitym rynku, zapobiegania dyskryminacji przez uzupełnienie dotychczasowych przepisów UE i zapewnienie każdemu pracownikowi podstawowego zestawu możliwych do wyegzekwowania praw, niezależnie od typu umowy lub stosunku pracy⁹. Parlament Europejski w swojej rezolucji w sprawie warunków pracy i niepewności zatrudnienia z lipca 2017 r. wezwał Komisję do dokonania przeglądu dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia w celu uwzględnienia nowych form zatrudnienia¹⁰. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny oraz Komitet Regionów w swoich opiniach w sprawie filaru podkreśliły istnienie luk w ochronie pracowników oraz potrzebę podjęcia działań na szczeblu

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/en/pdf>

⁶ Zasada 7 „Pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego”

⁷ *Ocena REFIT dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia (dyrektywy 91/533/EWG)*, SWD(2017)205 final.

⁸ Sprawozdanie z konsultacji publicznych, towarzyszące dokumentowi: komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych, SWD(2017)206 final.

⁹ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych.

¹⁰ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 4 lipca 2017 r. w sprawie warunków pracy i niepewności zatrudnienia.

unijnym w celu stworzenia ram dla uczciwych warunków pracy i zapewnienia równowagi między elastycznością a pewnością prawa¹¹.

W dniu 26 kwietnia 2017 r. i 21 września 2017 r. Komisja rozpoczęła dwa etapy konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie możliwych kierunków i zakresu unijnych działań, zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)¹². Partnerzy społeczni nie rozpoczęli procedury dialogu w celu ustanowienia stosunków umownych, w tym umów zbiorowych, w tej dziedzinie, zgodnie z art. 155 TFUE. Opierając się na opiniach wyrażonych podczas konsultacji z partnerami społecznymi, Komisja przedstawia niniejszy wniosek zgodnie z postanowieniami TFUE.

Ogólnym celem proponowanej dyrektywy jest promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy i poprawa warunków życia i pracy.

Szczegółowe cele, poprzez które realizowany będzie cel ogólny, to:

- 1) poprawa dostępu pracowników do informacji dotyczących ich warunków pracy;
- 2) poprawa warunków pracy dla wszystkich pracowników, zwłaszcza tych w nowych i niestandardowych formach zatrudnienia, a równocześnie zachowanie zdolności adaptacji i innowacyjności rynku pracy;
- 3) poprawa zgodności z normami w zakresie warunków pracy przez lepsze egzekwowanie przepisów oraz
- 4) poprawa przejrzystości na rynku pracy przy jednoczesnym unikaniu nakładania nadmiernych obciążeń na przedsiębiorstwa różnej wielkości.

Proponowana dyrektywa zastąpi dyrektywę w sprawie pisemnego oświadczenia nowym instrumentem, który zapewnia przejrzystość co do warunków pracy wszystkich pracowników oraz określa nowe prawa podmiotowe w celu poprawy przewidywalności i bezpieczeństwa warunków pracy, zwłaszcza dla pracowników w niepewnych formach zatrudnienia. Dokonuje tego przez postanowienia w rozdziale II, zawierające uaktualnione wymogi dotyczące zasadniczych informacji na temat stosunku pracy wobec wszystkich pracowników w Unii, w tym szacunkowo 2–3 mln pracowników wykluczonych obecnie z zakresu dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia, która pozostawia pojęcie „pracownika” i „stosunku pracy” do określenia w prawie państw członkowskich. Zakres podmiotowy dyrektywy zostanie sprecyzowany przez definicję pojęcia „pracownika” w oparciu o ugruntowane orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczące ustalenia statusu pracownika, oraz rozszerzony poprzez ograniczenie możliwości wykluczania przez państwa członkowskie pracowników objętych krótkoterminowym lub dorywczym stosunkiem pracy. Nowy zestaw minimalnych wymogów określonych w rozdziale III ustanawia maksymalną długość każdego okresu próbnego, ogólną zasadę, że pracownikowi nie można uniemożliwiać podejmowania pracy u innego pracodawcy poza jego harmonogramem czasu pracy, prawa do większej przewidywalności czasu pracy oraz powiadamiania z rozsądnym wyprzedzeniem o zmiennych harmonogramach czasu pracy, możliwość wnioskowania o przejście na bardziej przewidywalną lub bezpieczniejszą formę zatrudnienia, oraz prawo do nieodpłatnych szkoleń obowiązkowych. Prawa te są poparte postanowieniami, które eliminują niedociągnięcia we

¹¹ Opinia SOC/542 wydana przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny w dniu 25 stycznia 2017 r. Komitet Regionów, opinia w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych, 11 października 2017 r.

¹² C(2017) 2611 final i C(2017) 6121 final.

wdrażaniu dyrektywy 91/533/EWG, oraz dostosowują środki służące egzekwowaniu prawa z innych elementów dorobku socjalnego UE, które dotyczą porównywalnych sytuacji¹³.

Nie odnosząc się do poszczególnych form zatrudnienia, tak jak ma to miejsce w dyrektywach w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, umów na czas określony i pracy tymczasowej¹⁴, proponowana dyrektywa zapewni podstawowy poziom powszechnej ochrony w zakresie istniejących i przyszłych form umownych. Tego rodzaju dyrektywa będzie bardziej skutecznym instrumentem niż odrębne inicjatywy legislacyjne ukierunkowane na konkretne formy zatrudnienia, które mogą łatwo stać się nieadekwatne ze względu na szybkie tempo zmian na rynku pracy. Proponowana dyrektywa powinna ustanowić ramy prawne dla pomyślnego rozwoju nowych elastycznych form zatrudnienia w przyszłości.

Wniosek powinien przynieść szereg korzyści. Wszyscy pracownicy, w tym pracownicy objęci krótkoterminowym i dorywczym stosunkiem pracy, odniosą korzyści dzięki jasnym informacjom o swoich warunkach pracy i nowym normom minimalnym. Zakłada się, że pracodawcy odniosą korzyści z bardziej zrównoważonej konkurencji i większej pewności prawnej oraz dzięki bardziej zmotywowanym i produktywnym pracownikom, większej stabilności umów i lepszej retencji pracowników, chociaż prawdopodobnie strata elastyczności będzie marginalna. Ogół społeczeństwa skorzystałby na szerszej podstawie opodatkowania i składkach na zabezpieczenie społeczne.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

Proponowana dyrektywa uzupełnia następujące akty wtórnego prawa UE:

Dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

W art. 6 proponowanej dyrektywy określono informacje, jakie należy przekazać na piśmie pracownikom wysyłanym za granicę, w tym pracownikom delegowanym do innego państwa członkowskiego UE, w oparciu o odpowiednie przepisy dyrektywy 96/71/WE, zgodnie z zaleceniami zawartymi w ocenie REFIT.

Dyrektywa Rady 97/81/WE w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz dyrektywa Rady 1999/70/WE w sprawie pracy na czas określony

Art. 10 proponowanej dyrektywy uzupełnia przepisy tych dwóch dyrektyw skierowane bezpośrednio do pracowników w niepełnym wymiarze godzin oraz pracowników na czas określony, ustanawiając możliwość wnioskowania przez pracownika o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli są one dostępne, oraz prawo do otrzymania od pracodawcy pisemnej odpowiedzi.

Dyrektywa 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej

W ocenie REFIT stwierdzono, że dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia mogłaby w większym stopniu uwzględniać dyrektywę 2008/104/WE, wyraźnie obejmując pracowników tymczasowych oraz precyzując, że przedsiębiorstwo

¹³ Dyrektywa 2006/54/WE (w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (przekształcenie)), dyrektywa 2000/43/WE (wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne) oraz dyrektywa 2000/78/WE (ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy).

¹⁴ Dyrektywa Rady 97/81/WE (praca w niepełnym wymiarze godzin), dyrektywa Rady 1999/70/WE (praca na czas określony), dyrektywa 2008/104/WE (praca tymczasowa).

użytkownik ma obowiązek bezpośrednio poinformować pracownika tymczasowego o warunkach zatrudnienia. Znajduje to odzwierciedlenie w art. 2 proponowanej dyrektywy, w którym określono kryteria definicji statusu pracownika i pracodawcy oraz w art. 1, w którym precyzuje się, że funkcje pracodawcy może spełniać więcej niż jeden podmiot.

Ponadto postanowienia rozdziału III proponowanej dyrektywy wspierają osiągnięcie organizacji czasu pracy, która chroni bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, o której mowa w dyrektywie 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Jeśli chodzi o stażystów, Komisja zauważa, że są oni już objęci ochroną w ramach zalecenia Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości dla staży. Komisja zaproponowała podobne ramy dla uczniów zawodu¹⁵.

Postanowienia dotyczące egzekwowania prawa zawarte w art. 13 do 18 proponowanej dyrektywy są pochodną przepisów istniejącego dorobku socjalnego UE i stanowią ich uzupełnienie. Bliższe informacje znajdują się w sekcji opisującej artykuły proponowanej dyrektywy.

- **Spójność z innymi politykami Unii**

Proponowana dyrektywa przyczynia się do realizacji następujących zasad określonych w Europejskim filarze praw socjalnych:

Zasada nr 1: *Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie*. Wymogi co do informacji zawarte w art. 3 zostają rozszerzone, tak aby obejmowały szkolenia oferowane przez pracodawcę, a art. 11 nakłada na państwa członkowskie wymóg zagwarantowania, aby pracodawcy zapewniali nieodpłatne obowiązkowe szkolenia dla swoich pracowników, zgodnie z odpowiednimi przepisami unijnymi i krajowym lub układami zbiorowymi.

Zasada nr 2: *Równość płci*. Pracownicy objęci nowymi i niestandardowymi formami zatrudnienia, którzy odnieśliby szczególne korzyści dzięki prawom materialnym nadanym w rozdziałach III do VI proponowanej dyrektywy, to głównie kobiety¹⁶. Dyrektywa będzie w związku z tym przyczyniała się realizacji zasady poprawy równego traktowania i równych możliwości w zakresie udziału w rynku pracy.

Zasada nr 5: *Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie*. Rozszerzenie zakresu stosowania proponowanej dyrektywy określone w art. 1 i 2 odnosi się do zasady, że pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w zakresie warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej oraz szkoleń „niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy”. Ogólna treść proponowanej dyrektywy ma stworzyć równowagę pomiędzy wzmocnieniem praw pracowników a zachowaniem elastyczności niezbędnej pracodawcom, „tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zmian zachodzących w kontekście gospodarczym”, o czym mowa w zasadzie 5 lit. b), w tym dzięki umożliwieniu zmieniania minimalnych wymogów dotyczących warunków pracy poprzez umowy zbiorowe (art. 12). Proponowana dyrektywa odnosi się również do zasady 5 lit. d): „Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania.” Nowe prawa materialne dotyczące większej przewidywalności, wniosków o nową

¹⁵ COM(2017)563 final.

¹⁶ Unijne badanie aktywności ekonomicznej ludności UE-28, 2016 r.

formę zatrudnienia, jak również ograniczenia w zakresie stosowania klauzul wyłączności i klauzul nielączenia stanowisk odnoszą się do pierwszej części zasady. Ustanowienie maksymalnej długości okresu próbnego wynoszącej 6 miesięcy odnosi się do części drugiej.

Zasada nr 7: *Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień*
Proponowana dyrektywa wzmacnia istniejące obecnie zobowiązanie do przedstawienia informacji na piśmie, rozszerzając i aktualizując zakres informacji, które należy przekazać jako minimum, oraz skracając termin ich przekazania z 2 miesięcy do pierwszego dnia stosunku pracy, tym samym odnosząc się do części zasady 7 lit. a), że informacja musi zostać udzielona „w momencie nawiązania stosunku pracy”.

Zasada nr 8: *Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników*. Z partnerami społecznymi przeprowadzono konsultacje zgodnie z art. 154 TFUE dotyczące możliwego zakresu działań Unii w celu dokonania przeglądu dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia, a udzielone odpowiedzi zostały uwzględnione podczas opracowywania wniosku Komisji. Art. 12 proponowanej dyrektywy przewiduje elastyczność w zakresie minimalnych wymogów określonych w rozdziale III, które mogą zostać zmienione w układzie zbiorowym, o ile ostateczny rezultat jest zgodny z ogólnym poziomem ochrony oferowanej przez proponowaną dyrektywę.

Inne inicjatywy przyczyniające się do wprowadzenia w życie Europejskiego filaru praw socjalnych są ściśle powiązane z proponowaną dyrektywą i ją uzupełniają, zwłaszcza wniosek legislacyjny w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (COM(2017)253 final), konsultacje z partnerami społecznymi dotyczące dostępu do zabezpieczenia społecznego dla pracowników i osób samozatrudnionych (C(2017)2610 final i C(2017)7773 final) oraz komunikat wyjaśniający w sprawie organizacji czasu pracy (C(2017)2601 final). Wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów wprowadza dla pracowników posiadających dzieci w wieku do 12 lat prawo do wnioskowania o elastyczną organizację czasu pracy w celu sprawowania opieki; pracodawcy mają wtedy obowiązek rozpatrzenia wniosku o elastyczną organizację czasu pracy oraz udzielenia odpowiedzi, biorąc pod uwagę zarówno potrzeby pracownika, jak i pracodawcy, oraz uzasadnienia odrzucenia takiego wniosku. Pracodawcy mieliby również obowiązek rozpatrzenia wniosków o powrót do pierwotnej organizacji czasu pracy i udzielenia odpowiedzi na tego rodzaju wnioski. Proponowana dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy stanowiłaby uzupełnienie w tym względzie, dając pracownikom możliwość wnioskowania o bezpieczniejsze, a nie elastyczniejsze, formy pracy.

Ponadto uwzględniono wniosek w sprawie zmiany dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników (COM(2016)128 final) oraz wnioski złożone w ramach pakietu dotyczącego mobilności z dnia 31 maja 2017 r., jak również proponowane szczególne przepisy dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego (COM(2017)278 final).

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Wniosek jest oparty na art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE, który przewiduje przyjęcie dyrektyw określających minimalne wymagania w odniesieniu do m.in. „warunków pracy” zgodnie z art. 153 ust. 1 lit. b) TFUE, równocześnie unikając nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw.

- **Pomocniczość**

Obowiązek w zakresie przekazywania informacji dotyczących warunków pracy został ustanowiony na szczeblu unijnym w drodze dyrektywy 91/533/EWG. Ocena REFIT tej dyrektywy potwierdziła, że w tej dziedzinie nadal niezbędne jest działanie na szczeblu unijnym, zgodnie z zasadą pomocniczości. Konieczne jest wprowadzenie zmian, które dostosują dyrektywę do nowej sytuacji na rynku pracy od czasu jej przyjęcia w 1991 r. oraz pozwolą wyeliminować niedociągnięcia ustalone podczas oceny REFIT.

Dodatkowe prawa materialne ustanowione w rozdziale III są uzasadnione na poziomie UE, ponieważ działanie wyłącznie przez państwa członkowskie w odpowiedzi na pojawienie się nowych i niestandardowych form zatrudnienia niekoniecznie przyniosłoby ten sam poziom ochrony w zakresie przejrzystości i przewidywalności oraz mogłoby się wiązać z ryzykiem zwiększenia rozbieżności między państwami członkowskimi i konkurencji opartej na normach zabezpieczenia społecznego. Przedsiębiorstwa nadal konkurowałyby w nierównych warunkach działania, co utrudniałoby funkcjonowanie rynku wewnętrznego.

Proponowana dyrektywa opiera się na minimalnym stopniu harmonizacji systemów państw członkowskich, w poszanowaniu kompetencji państw członkowskich do ustalania wyższych standardów, oraz zapewnia partnerom społecznym możliwość tworzenia różnych kombinacji materialnych praw i obowiązków w drodze układów zbiorowych. Zgodnie z art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE, będzie ona wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich poprzez minimalne wymogi do stopniowego wdrożenia.

- **Proporcjonalność**

Wniosek w pełni przestrzega zasady proporcjonalności, ponieważ jego zakres jest ograniczony do zapewnienia przekazywania pracownikom spójnych informacji o ich warunkach pracy oraz zapewnienia pracownikom podstawowych praw, których brak mógłby powodować równanie w dół w zakresie norm zabezpieczenia społecznego. Proponowana dyrektywa obejmuje środki służące ograniczeniu obciążeń i wspieraniu zgodności. Jak wskazano w ocenie skutków, koszty są racjonalne i uzasadnione w świetle uzyskanych długoterminowych korzyści w zakresie bezpieczniejszego zatrudnienia, zwiększonej produktywności i uproszczonych procedur zarówno dla pracowników jak i pracodawców, co jest zgodne z szerszymi ambicjami społecznymi UE.

Wniosek pozwala państwom członkowskim zachować korzystniejsze normy dla pracowników lub takowe ustanowić i uwzględnić specyficzną sytuację krajową, a także pozwala na zmiany w zestawie praw materialnych w drodze układów zbiorowych. W efekcie wniosek pozostawia miejsce na elastyczność w kwestii wyboru faktycznych środków wykonawczych.

- **Wybór instrumentu**

Art. 153 ust. 2 lit. b) w połączeniu z art. 153 ust. 1 lit. b) TFUE jednoznacznie przewiduje, że dyrektywy są instrumentem prawnym używanym w celu ustanowienia minimalnych wymagań, które mają być stopniowo wprowadzane przez państwa członkowskie.

3. WYNIKI OCEN EX POST, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

- **Oceny ex post/kontrole sprawności obowiązującego prawodawstwa**

Ocena REFIT dotycząca dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia została opublikowana w kwietniu 2017 r.¹⁷. Stwierdzono w niej, że wszystkie zainteresowane podmioty uznają dyrektywę za **istotną** oraz że **zgodność** z dyrektywą w państwach członkowskich i poszczególnych sektorach waha się pomiędzy średnią a wysoką. Dyrektywa w znacznym stopniu **skutecznie** osiągała swoje cele. Jej skuteczność mogłaby zostać w dalszym stopniu wzmocniona poprzez zmianę jej zakresu w celu zagwarantowania powszechnego objęcia pracowników, w tym pracowników w nowych formach zatrudnienia; skrócenia dwumiesięcznego terminu na przekazanie pracownikom informacji oraz poprawy egzekwowania przepisów poprzez zmianę środków odwoławczych i sankcji w przypadku nieprzestrzegania przepisów. Jeśli chodzi o **wydajność**, transpozycja dyrektywy nie wydaje się znacząco podnosić kosztów dla przedsiębiorstw. Co do zewnętrznej **spójności**, możliwa jest dalsza zbieżność z przepisami dotyczącymi pracowników delegowanych, pracowników tymczasowych i stażystów.

Ocena potwierdziła również, że dyrektywa przynosi wyraźną **unijną wartość dodaną**. Obowiązywanie na szczeblu unijnym minimalnych norm dotyczących informacji przekazywanych pracownikom ma kluczowe znaczenie, ponieważ zwiększa pewność prawną zarówno dla pracodawców jak i dla pracowników oraz zapobiega niekorzystnemu równaniu w dół między państwami członkowskimi pod względem warunków pracy. Zwiększa również przewidywalność dla przedsiębiorstw oraz ułatwia mobilność pracowników w obrębie rynku wewnętrznego.

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

W okresie pomiędzy 26 stycznia a 20 kwietnia 2016 r. Komisja przeprowadziła konsultacje publiczne dotyczące dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia. Podsumowanie odpowiedzi znajduje się w załączniku do oceny REFIT.

Od marca do grudnia 2016 r. trwały otwarte konsultacje publiczne dotyczące wniosku Komisji w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych. Jak wyraźnie wynika z tych konsultacji publicznych¹⁸, istnieje coraz pilniejsza potrzeba określenia i zastosowania odpowiednich praw dla wielu pracowników w nowych i niestandardowych formach stosunków pracy. Tego rodzaju stosunki umowne dają wielu osobom możliwość wejścia na rynek pracy lub pozostania na tym rynku, a związana z nimi elastyczność może być kwestią osobistego wyboru. Jednak nieodpowiednie przepisy powodują, że wiele osób pracujących wpada w pułapkę luk w prawie, przez co osoby te mogą być traktowane w sposób niejasny lub niesprawiedliwy, a równocześnie trudno im dochodzić swoich praw.

Zgodnie z art. 154 TFUE Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z **partnerami społecznymi** dotyczące ewentualnej zmiany dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia.

Opinie partnerów społecznych co do konieczności podjęcia działań legislacyjnych w celu przeglądu dyrektywy 91/533/EWG były podzielone i nie było między nimi zgody co do podjęcia bezpośrednich negocjacji w celu zawarcia porozumienia na poziomie Unii.

¹⁷ SWD(2017)205 final.

¹⁸ Zob. komunikat o rozpoczęciu konsultacji COM(2016)127 final oraz sprawozdanie z konsultacji publicznych SWD(2017)206 final, s. 18–21.

W obu etapach **związki zawodowe** popierały doprecyzowanie i rozszerzenie zakresu podmiotowego dyrektywy, w szczególności poprzez usunięcie wyłączeń z zakresu podmiotowego oraz uwzględnienie kryteriów pomagających w ustaleniu, czy istnieje stosunek pracy. Ponadto opowiadały się one za włączeniem w zakres stosowania osób samozatrudnionych. Jeśli chodzi o pakiet informacyjny, związki zawodowe zgodziły się z wykazem zaproponowanym w dokumencie konsultacyjnym Komisji i twierdziły, że należy dodać kolejne informacje. Przekonywały, że pisemne oświadczenia powinny być przekazywane przed rozpoczęciem pracy lub niezwłocznie po podpisaniu umowy. Podkreślona została konieczność poprawy dostępu do sankcji i środków odwoławczych. Apelowano również o wprowadzenie domniemania zatrudnienia w przypadku gdy pracodawca nie przekaze pisemnego oświadczenia. Ponadto związki opowiadały się za wprowadzeniem nowych minimalnych praw służących poprawie przejrzystości i przewidywalności warunków pracy. Jednak domagały się one szerszych praw niż te przedstawione w drugim dokumencie konsultacyjnym, w tym całkowitego zakazu takich form zobowiązań umownych, które nie gwarantują pracownikom minimalnej liczby odpłatnych godzin pracy i prawa do odpowiedniego wynagrodzenia.

W obu etapach **organizacje pracodawców** sprzeciwiały się rozszerzeniu zakresu stosowania dyrektywy oraz wprowadzenia definicji pracownika, ze względu na obawy związane z elastycznością przedsiębiorstw, potencjałem tworzenia miejsc pracy, a także zasadą pomocniczości. Większość nie popierała zmian w pakiecie informacyjnym ani skrócenia dwumiesięcznego terminu. Żadna organizacja nie poparła zmian systemu środków odwoławczych i sankcji na szczeblu unijnym. Z bardzo nielicznymi wyjątkami organizacje pracodawców sprzeciwiały się włączeniu nowych praw minimalnych do zmienionej dyrektywy. Z tego względu wołały one nie wyrażać opinii na temat konkretnych praw minimalnych określonych w dokumencie konsultacyjnym, argumentując, że te kwestie leżą w kompetencjach krajowych i nie ma potrzeby podejmowania działań w tej dziedzinie na szczeblu UE, a nawet twierdząc, że podjęcie takich działań byłoby sprzeczne z zasadą pomocniczości.

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Komisja udzieliła zamówienia na analizę kosztów i korzyści związanych z możliwymi środkami na poziomie UE zawartymi w zmienionej dyrektywie. Dokonała również przeglądu niektórych głównych źródeł analiz i danych dotyczących nowych i niestandardowych form zatrudnienia, np. zgromadzonych przez Parlament Europejski¹⁹, Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (EUROFOUND)²⁰, Międzynarodową Organizację Pracy (MOP)²¹ oraz Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)²².

- **Ocena skutków**

Ocena skutków została omówiona z Radą ds. Kontroli Regulacyjnej w dniu 29 listopada 2017 r. Rada ds. Kontroli Regulacyjnej wyraziła pozytywną opinię wraz z uwagami, do których odniesiono się poprzez dalsze doprecyzowanie zakresu, wyboru wariantów oraz

¹⁹ Parlament Europejski, Departament Polityczny A, (2016) *Zatrudnienie o niepewnym charakterze: wzorce, trendy i strategię polityczne w Europie*.

²⁰ Eurofound (2015), *Nowe formy zatrudnienia*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg; Eurofound (2017), *Aspekty niestandardowych form zatrudnienia w Europie*, Eurofound, Dublin

²¹ *Niestandardowe formy zatrudnienia na świecie: Zrozumieć wyzwania, kształtować perspektywy*, Międzynarodowe Biuro Pracy - Genewa: ILO. 2016.

²² OECD *Perspektywy zatrudnienia 2014*, „Niestabilne zatrudnienie, pewność zatrudnienia i podział rynku pracy”.

oczekiwanych korzyści przedmiotowej inicjatywy oraz poprzez wyjaśnienie, w jaki sposób można ograniczyć ewentualne niezamierzone negatywne skutki inicjatywy²³.

Połączenie środków przedstawione w niniejszym wniosku zostało w ocenie skutków uznane za najbardziej skuteczne, wydajne i spójne. Analiza ilościowa preferowanego połączenia środków pokazuje, że spodziewana jest znaczna poprawa warunków życia i pracy. Przede wszystkim przynajmniej 2–3 mln pracowników w niestandardowych formach zatrudnienia zostanie objętych zakresem dyrektywy. Większa przewidywalność dla około 4–7 mln pracowników powinna mieć pozytywny wpływ na równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz zdrowie. Około 14 mln pracowników może wystąpić o nowe formy zatrudnienia. Brak klauzul wyłączności pozwoli około 90–360 tys. osób pracujących na żądanie poszukać dodatkowego zatrudnienia i zarobić rocznie dodatkowo 355–1424 mln EUR. Potwierdzone zostałyby prawo pracowników do nieodpłatnych szkoleń obowiązkowych, a także mieliby oni łatwiejszy dostęp do środków odwoławczych. Pracodawcy odnieśliby korzyści dzięki bardziej zrównoważonej konkurencji, większej pewności prawnej oraz poprawie ogólnej przejrzystości na rynku pracy. Nieokreślone ilościowo korzyści dla pracodawców obejmują wyższą retencję i większą lojalność pracowników, lepsze stosunki pracownicze, mniej skarg i spraw sądowych, lepsze planowanie zasobów, przyczynienie się do ogólnego wzrostu produktywności.

Szacowane koszty preferowanego połączenia wariantów dla pracodawców są następujące: koszt wydania nowego lub zmienionego pisemnego oświadczenia szacuje się na 18-153 EUR w przypadku MŚP i 10-45 EUR w przypadku większych przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa poniosłyby również jednorazowe koszty związane z zaznajomieniem się z nową dyrektywą: średnio 53 EUR w przypadku MŚP i 39 EUR w przypadku większych przedsiębiorstw. Wysokość kosztów ponoszonych w związku z odpowiedzią na wniosek o nową formę zatrudnienia szacuje się na podobną do wysokości kosztów wynikających z nowego pisemnego oświadczenia. Pracodawcy spodziewają się również pewnych nieznaczących kosztów pośrednich (porady prawne, zmienione systemy planowania harmonogramów pracy, czas poświęcony na zarządzanie zasobami ludzkimi, informacje dla pracowników). Elastyczność zostanie utracona jedynie marginalnie (tj. dotyczyć to będzie niewielkiego odsetka pracodawców, którzy w szerokim zakresie korzystają z najbardziej elastycznych form zatrudnienia). Preferowane połączenie wariantów uwzględnia niezamierzone skutki i obejmuje środki zmniejszające ryzyko. Nie przewiduje się znaczącego łącznego wpływu na wynagrodzenia, chociaż ograniczenie niepełnego zatrudnienia, rzadsze występowanie klauzul wyłączności i bardziej przewidywalne warunki pracy pozwalają oczekiwać zwiększonych dochodów indywidualnych. Nie przewiduje się kosztów dla pracowników.

Szczególne skutki dla poszczególnych państw członkowskich będą zależały od wielu czynników, w tym zakresu niezbędnych dostosowań legislacyjnych, popularności niestandardowych form zatrudnienia oraz szerszego kontekstu społeczno-gospodarczego. Ogólnie rzecz biorąc można oczekiwać korzyści w zakresie ograniczenia pracy nierejestrowanej, ponieważ proponowane środki ułatwiają przeprowadzanie kontroli i egzekwowanie przepisów. Na szczeblu unijnym wartość pracy nierejestrowanej wnoszoną do gospodarki formalnej szacuje się na 40–120 mln EUR rocznie. Powiązane korzyści mogłyby wynieść od 8 do 25 mln EUR rocznie w zwiększonych dochodach podatkowych oraz od 4 do 24 mln EUR rocznie w zmniejszonych świadczeniach zabezpieczenia społecznego. Mogłoby również nastąpić zwiększenie dochodów podatkowych o ok. 46–185 mln EUR rocznie, ponieważ pracownicy na żądanie mogliby ubiegać się o dodatkową pracę.

²³ Zob. załącznik I do oceny skutków.

Nieokreślone ilościowo korzyści mogłyby objąć wyższą produktywność, większą zdolność adaptacji pracowników, większą mobilność zarówno w ramach krajowych rynków pracy, jak i na terenie UE, oraz zwiększenie spójności społecznej. Lepszy dostęp do środków odwoławczych mogłyby poprawić spójność w stosowaniu ram prawnych. Można spodziewać się pewnych nieznaczących jednorazowych kosztów związanych z transpozycją i wdrożeniem, ponieważ trzeba będzie dostosować ramy prawne państw członkowskich.

- **Sprawność regulacyjna i uproszczenie**

Ponieważ chodzi o zmianę istniejącego aktu prawnego, Komisja szukała możliwości uproszczenia i zmniejszenia obciążeń. Analiza wykazała, że koszty wynikające z dyrektywy są niewielkie i nie przedstawiono żadnych dowodów, że dostępne są tańsze metody realizacji tych samych założeń z równą skutecznością. Jednak istnieje przestrzeń do doprecyzowania i zwiększenia przejrzystości i prawnej przewidywalności umów o pracę. Doprecyzowanie zakresu dyrektywy sprawi, że ramy prawne będą łatwiejsze do zrozumienia i bardziej przewidywalne. W dyrektywie ujęto również konkretne uproszczenia. Biorąc pod uwagę ograniczoną dostępność danych, uproszczenia nie zostały skwantyfikowane, jednak wyjaśniono je w uzasadnieniu. Jeśli chodzi o ustanawianie nowych obowiązków, dla MŚP przewidziano mniej rygorystyczny system dotyczący wniosków o zmianę formy zatrudnienia na inną. Zostaną również przygotowane modele i wzory dotyczące oświadczeń pisemnych oraz przekazywania pracownikom informacji o krajowych przepisach i postanowieniach, w celu zmniejszenia obciążeń dla pracodawców. Zgodnie z oceną skutków, tego typu środki mogłyby obniżyć koszty sporządzenia oświadczeń pisemnych o 30 do 40 %.

- **Prawa podstawowe**

Cele niniejszego wniosku są zgodne z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności z art. 31 dotyczącym należytych i sprawiedliwych warunków pracy, który stanowi, że „[k]ażdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność”.

4. WPLYW NA BUDŻET

Wniosek nie wymaga dodatkowych zasobów z budżetu Unii Europejskiej.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

- **Monitorowanie, ocena i sprawozdania**

Państwa członkowskie muszą transponować niniejszą dyrektywę w terminie dwóch lat po przyjęciu oraz przekazać Komisji krajowe środki transpozycji za pośrednictwem bazy danych krajowych środków wykonawczych (MNE database). Zgodnie z art. 153 ust. 3 TFUE mogą one powierzyć to zadanie partnerom społecznym w drodze układów zbiorowych.

Aby ocenić skuteczność osiągnięcia za pomocą tej inicjatywy ogólnych i szczegółowych celów, Komisja określiła podstawowe wskaźniki postępu służące monitorowaniu pomyślnego wdrażania²⁴. Wskaźniki te będą regularnie monitorowane przez Komisję i posłużą za podstawę oceny inicjatywy i przedłożenia sprawozdania na temat skutków dyrektywy osiem lat po jej wejściu w życie.

²⁴ Wybrane podstawowe wskaźniki pochodzą głównie ze źródeł danych porównawczych (Eurostat, OECD), natomiast w przypadku braku wskaźników informacje można pozyskać z danych krajowych. Szczegółowy wykaz wskaźników można znaleźć w ocenie skutków.

- **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

Rozdział I – Przepisy ogólne

Artykuł 1 – Cel, przedmiot i zakres stosowania

Ust. 3 pozwala państwom członkowskim na niestosowanie postanowień dyrektywy do stosunku pracy wynoszącego do 8 godzin miesięcznie. Wyłączenie to zastępuje istniejące możliwości wykluczenia z zakresu podmiotowego zawarte w art. 1 dyrektywy 91/533/EWG (stosunek pracy, którego łączna długość nie przekracza jednego miesiąca lub długość tygodnia pracy nie przekracza ośmiu godzin lub który ma charakter dorywczy i/lub specjalny), które według oceny REFIT były stosowane w sposób niespójny i powodowały wykluczenie rosnącej liczby pracowników²⁵. Ust. 4 przewiduje, że jeżeli godziny pracy nie zostały wcześniej określone, np. w przypadku zatrudnienia na żądanie, wyłączenie to nie obowiązuje, ponieważ czas trwania pracy jest nieznan.

W ust. 5 definicja pracodawcy zawarta w art. 2 została uzupełniona poprzez doprecyzowanie, że funkcje pracodawcy na potrzeby proponowanej dyrektywy może spełniać więcej niż jeden podmiot. Na przykład w przypadku pracownika tymczasowego, wymogi dotyczące informacji zawarte w art. 3 mogą zostać spełnione częściowo przez agencję pracy tymczasowej, a częściowo przez przedsiębiorstwo użytkownika. W celu uniknięcia nałożenia nieproporcjonalnych obciążeń na gospodarstwa domowe, państwa członkowskie mogą odstąpić od stosowania prawa do wnioskowania o nową formę zatrudnienia oraz obowiązkowych nieodpłatnych szkoleń, a także od stosowania korzystnego dla pracownika domniemania w przypadku nieprzekazania pewnych informacji, w odniesieniu do osób fizycznych zatrudniających pracowników domowych.

Dyrektywa Rady 2009/13/WE w sprawie wdrożenia Umowy w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany dyrektywy 1999/63/WE oraz dyrektywa (UE) 2017/159 wdrażająca Umowę w sprawie wdrożenia Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracy w sektorze rybołówstwa zawierają szczególne przepisy dotyczące umów o pracę zawieranych z marynarzami i rybakami. Dlatego w art. 1 ust. 7 doprecyzowano, że rozdział II proponowanej dyrektywy będzie mieć zastosowanie bez uszczerbku dla tych dyrektyw.

Artykuł 2 – Definicje

W tym artykule określono kryteria ustalenia statusu pracownika na potrzeby proponowanej dyrektywy. Kryteria te są oparte na orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości tworzonym od czasu sprawy C-66/85 Lawrie-Blum, ostatnio przywołanej w sprawie C-216/15 Ruhrländlinik. Konieczne jest doprecyzowanie tych kryteriów w obliczu ustaleń poczynionych w ocenie REFIT, że zakres stosowania dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia różni się w poszczególnych państwach członkowskich w zależności od rozumienia pojęć „pracownik”, „stosunek pracy”, „umowa o pracę”²⁶, a także ryzyka wykluczenia z tego zakresu rosnącej liczby pracowników w niestandardowych formach zatrudnienia, takich jak pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych oraz osoby pracujące za

²⁵ SWD(2017)205 final, s. 25.

²⁶ SWD(2017)205 final, s. 21, 25 i przypis 50.

pośrednictwem platform internetowych. Proponowana dyrektywa miałaby zastosowanie do tego typu pracowników, o ile spełnialiby oni wyżej wspomniane kryteria²⁷.

Rozdział II - Informowanie o stosunku pracy

Artykuł 3 – Obowiązek przedstawienia informacji

Przepis ten stanowi aktualizację minimalnych wymogów informacyjnych określonych w art. 2 dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia, przy uwzględnieniu wyników oceny REFIT²⁸ oraz opinii partnerów społecznych, poprzez wprowadzenie następujących nowych elementów:

- czas trwania i warunki okresu próbnego (art. 3 ust. 2 lit. f));
- prawo do szkoleń (art. 3 ust. 2 lit. g));
- ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za nie, w świetle wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-350/99 Lange, że tego typu informacje stanowią część „zasadniczych aspektów stosunku pracy”, o których pracownik powinien zostać poinformowany w pisemnym oświadczeniu (art. 3 ust. 2 lit. k));
- kluczowe informacje na temat ustalania zmiennych harmonogramów czasu pracy, aby uwzględnić rosnącą przewagę tego typu organizacji pracy, takich jak umowy o pracę dorywczą, umowy zerogodzinowe lub praca w gospodarce dzielenia się (art. 3 ust. 2 lit. l));
- informacje o systemach zabezpieczenia społecznego, do których odprowadzane są składki (art. 3 ust. 2 lit. n)).

Ponadto zmodernizowano wymogi informacyjne odnoszące się do miejsca pracy (art. 3 ust. 2 lit. b)), aby dopuścić takie formy zatrudnienia jak praca za pośrednictwem platform internetowych, w przypadku których miejsce pracy nie jest ustalane przez pracodawcę, a także ujęto procedury rozwiązania umowy o pracę (art. 3 ust. 2 lit. i)).

Artykuł 4 – Termin i sposoby informowania

Ust. 1 zastępuje obecny termin maksymalnie dwóch miesięcy na przekazanie pisemnego oświadczenia przewidziany w art. 3 dyrektywy 91/533/EWG terminem pierwszego dnia stosunku pracy, zgodnie z zasadą 7 Europejskiego filaru praw socjalnych. Ustęp ten stanowi również, że oświadczenie można przekazać drogą elektroniczną.

W celu ograniczenia obciążeń dla pracodawców, oraz zgodnie z zaleceniem zawartym w ocenie REFIT²⁹, ust. 2 i ust. 3 nakładają na państwa członkowskie wymóg sporządzenia modeli i wzorów dotyczących oświadczeń pisemnych oraz udostępnienia pracodawcom w przystępnych formatach informacji o krajowych przepisach i postanowieniach oraz o odpowiednich układach zbiorowych.

Artykuł 5 – Zmiana stosunku pracy

²⁷ Zob. również komunikat Komisji pt. „Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się” COM(2016)356 final, sekcja 2.4.

²⁸ SWD(2017)205 final, s. 24.

²⁹ SWD(2017)205 final, s. 29.

Przepis ten stanowi aktualizację art. 5 „Zmiany aspektów umowy o pracę lub stosunku pracy” dyrektywy 91/533/EWG, który wymaga, aby wszystkie zmiany warunków pracy określonych zgodnie z art. 3 lub informacji przekazanych zgodnie z art. 6 proponowanej dyrektywy były przekazywane najpóźniej w dniu, w którym stają się skuteczne, a nie do dwóch miesięcy później, jak przewiduje obecna dyrektywa.

Artykuł 6 – Dodatkowe informacje dla pracowników delegowanych lub wysyłanych za granicę

Przepis ten stanowi aktualizację art. 4 „Pracownicy kierowani do pracy za granicę” dyrektywy 91/533/EWG, w celu dostosowania przepisów do dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz powiązanej dyrektywy wykonawczej 2014/67/UE. W celu ograniczenia obciążeń dla pracodawców obowiązki nałożone w przedmiotowym artykule mają zastosowanie wyłącznie jeżeli czas trwania pracy za granicą wynosi ponad cztery kolejne tygodnie, chyba że państwa członkowskie wyraźnie postanowią inaczej. Informacje przekazane przed pierwszym wyjazdem mogą obejmować kilka przydzielonych zadań łącznie i mogą być później modyfikowane w przypadku zmian.

Rozdział III – Wymogi minimalne dotyczące warunków pracy

Artykuł 7 – Maksymalna długość każdego okresu próbnego

Przepis ten stanowi, że okres próbny trwa maksymalnie sześć miesięcy, chyba że dłuższy okres jest uzasadniony ze względu na charakter zatrudnienia, np. stanowisko kierownicze, lub jeśli jest to w interesie danego pracownika, np. przedłużenie ze względu na długotrwałą chorobę.

Przepis ten odzwierciedla zasadę 5 lit. d) Europejskiego filaru praw socjalnych: „5 d): Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania.”

Artykuł 8 – Zatrudnienie równoległe

Artykuł ten stanowi, że pracodawca nie może uniemożliwić żadnemu pracownikowi podjęcia innego zatrudnienia (tzw. klauzula wyłączności lub nielączenia stanowisk), chyba że jest to uzasadnione słusznymi względami, np. ochroną tajemnicy handlowej lub uniknięciem konfliktu interesów.

Artykuł 9 – Minimalna przewidywalność pracy

Artykuł ten stanowi, że jeżeli pracownik pracuje według zmiennego harmonogramu godzin pracy, a termin przydzielania zadań jest określany przez pracodawcę, a nie pracownika,

a) pracodawca musi poinformować takich pracowników o godzinach i dniach, w których mogą oni być zobowiązani do pracy. Pozwoliłoby to pracownikom na wykorzystanie czasu poza tymi godzinami/dniami odniesienia na inne zatrudnienie, kształcenie lub świadczenie opieki. Pracownicy mogą zgodzić się na pracę poza godzinami i dniami odniesienia, ale nie są do tego zobligowani, a także nie mogą ponieść negatywnych konsekwencji, jeżeli odmówią (zob. art. 16).

b) nie można wymagać od pracowników pracy, jeżeli powiadomienie od pracodawcy nie nastąpi w rozsądnym wcześniejszym terminie, który określono z wyprzedzeniem w oświadczeniu pisemnym. Pracownicy mogą się zgodzić na pracę, ale nie mogą ponieść

negatywnych konsekwencji, jeżeli odmówią (zob. art. 16). Powiadomienie z rozsądnym wyprzedzeniem może być różnie rozumiane w różnych sektorach.

Postanowienia te nie mają zastosowania w przypadku, jeżeli pracodawca określa zadanie do wykonania, ale pracownik ma swobodę w określaniu godzin pracy, w których wykonuje zadanie.

Artykuł 10 – Przejście do innych form zatrudnienia

Artykuł ten stanowi, że pracownicy mogą złożyć wniosek o bezpieczniejszą i bardziej przewidywalną formę zatrudnienia, jeżeli jest ona dostępna, np. pracownicy pragnący przejść na pracę w pełnym wymiarze godzin, lub stosunek pracy z większą liczbą gwarantowanych odpłatnych godzin pracy lub mniej zmienny harmonogram czasu pracy. Pracodawcy są zobowiązani udzielić odpowiedzi w formie pisemnej.

Termin udzielenia odpowiedzi przez pracodawcę będzie wynosić trzy miesiące w przypadku osób fizycznych, mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw, a miesiąc w przypadku większych przedsiębiorstw, tak aby zmniejszyć obciążenia dla mniejszych przedsiębiorstw, które mogą nie mieć takiego samego dostępu do wyspecjalizowanych usług w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Ponadto odpowiedź na kolejne wnioski tego samego pracownika wobec pracodawcy, który jest osobą fizyczną, mikroprzedsiębiorstwem, małym lub średnim przedsiębiorstwem będzie mogła zostać udzielona w formie ustnej, jeżeli uzasadnienie odpowiedzi pozostaje bez zmian.

Przepis ten odzwierciedla zasadę 5 lit. a) Europejskiego filaru praw socjalnych: „Należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia”.

Artykuł 11 – Szkolenie

Przepis ten gwarantuje pracownikom zapewnienie im przez pracodawców nieodpłatnie wszelkich szkoleń dotyczących wykonywania ich obowiązków, które pracodawcy są zobowiązani zapewnić na mocy prawodawstwa unijnego lub krajowego lub układów zbiorowych.

Rozdział IV – Układy zbiorowe

Artykuł 12 – Układy zbiorowe

Przepis ten dopuszcza zmiany w minimalnych normach określonych w art. 7 do 11 (tj. w prawach materialnych ale nie w pakiecie informacji) za pomocą układów zbiorowych zawartych między partnerami społecznymi na mocy prawa krajowego lub przyjętych praktyk. Ogólny poziom ochrony pracowników nie może być niższy niż ochrona przewidziana w art. 7 do 11 łącznie.

Rozdział V – Postanowienia horyzontalne

Artykuł 13 – Zgodność

Przepis ten, wraz z art. 16 do 18, jest zgodny z podejściem przyjętym przez współprawodawcę w dyrektywie 2006/54/WE, dyrektywie 2000/43/WE oraz dyrektywie 2000/78/WE.

Art. 13 zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, aby w umowach indywidualnych lub układach zbiorowych, regulaminach wewnętrznych przedsiębiorstw lub wszelkich innych uzgodnieniach dokonano niezbędnych zmian służących dostosowaniu ich do przepisów proponowanej dyrektywy. Zobowiązanie to nie dotyczy zmian norm minimalnych określonych w art. 7 do 11 wprowadzonych zgodnie z art. 12.

Artykuł 14 – Prawne domniemanie i mechanizm wczesnego rozstrzygnięcia sporów

Artykuł ten przewiduje, na podstawie istniejących dobrych praktyk w państwach członkowskich, dwa alternatywne sposoby dochodzenia roszczeń z tytułu nieprzekazania wszystkich lub niektórych informacji określonych w art. 3:

- stosowanie korzystnych dla pracowników domniemań proporcjonalnie do brakujących informacji, obejmujących przynajmniej domniemanie zatrudnienia na czas nieokreślony, jeżeli nie ma informacji o czasie trwania stosunku pracy, domniemanie pracy w pełnym wymiarze, jeżeli nie ma informacji o liczbie gwarantowanych odpłatnych godzin pracy, oraz domniemanie braku okresu próbnego, jeżeli nie ma informacji o istnieniu lub czasie trwania okresu próbnego; lub
- dostęp do procedury administracyjnej, w ramach której odpowiedni organ (którym może być istniejący podmiot taki jak inspekcja pracy lub organ sądowy) ma uprawnienia do ustalenia okoliczności faktycznych sprawy, nakazania pracodawcy wydania brakujących informacji oraz nałożenia grzywny, jeżeli tak się nie stanie.

Przepis ten niweluje słabości w istniejących mechanizmach wykryte podczas oceny REFIT, w której stwierdzono, że system dochodzenia roszczeń oparty na roszczeniach odszkodowawczych jest mniej skuteczny niż systemy oparte na innych formach sankcji, np. płatnościach ryczałtowych³⁰.

W celu uniknięcia obciążenia związanego z formalnymi procedurami dochodzenia roszczeń w sytuacjach, gdy można łatwo znaleźć rozwiązanie dla braku informacji lub błędnych informacji, każde pominięcie informacji musi zostać najpierw zgłoszone pracodawcy, który dysponuje terminem 15 dni na przekazanie brakujących informacji.

Artykuł 15 – Prawo do dochodzenia roszczeń

Przepis ten ustanawia zasadę, że państwa członkowskie muszą dopilnować, aby w krajowych systemach prawnych zapewnić dostęp do skutecznych i bezstronnych metod rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do środków odwoławczych, a w stosownych przypadkach odszkodowania za naruszenia praw ustanowionych w proponowanej dyrektywie. Odzwierciedla to zasadę 7 Europejskiego filaru praw socjalnych.

Artykuł 16 – Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

Przepis ten nakłada na państwa członkowskie wymóg zapewnienia pracownikom skarżącym się na łamanie przepisów przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy odpowiedniej ochrony sądowej przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami ze strony pracodawcy.

Artykuł 17 – Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu

³⁰ SWD(2017)205 final, s. 26.

Jeżeli pracownik uzna, że został zwolniony lub w równoważny sposób poszkodowany (np. w przypadku pracownika na żądanie nieprzydzielanie mu już zadań) z powodu wystąpienia o prawa lub skorzystania z praw ustanowionych w niniejszej dyrektywie, i może ustalić okoliczności faktyczne, które uzasadniają jego założenie, przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z innych obiektywnych przyczyn.

Artykuł 18 – Sankcje

Przepis ten nakłada na państwa członkowskie wymóg zapewnienia skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji za naruszenie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, a także wymóg dopilnowania, by były one stosowane.

Rozdział VI – Przepisy końcowe

Artykuł 19 – Korzystniejsze postanowienia

Jest to standardowy przepis, który umożliwia państwom członkowskim na zapewnienie wyższego poziomu ochrony niż poziom gwarantowany dyrektywą, oraz uniemożliwia wykorzystanie dyrektywy do obniżenia istniejących norm w tej dziedzinie.

Artykuł 20 – Wprowadzenie w życie

Przepis ten ustanawia maksymalny okres, jakim dysponują państwa członkowskie, by transponować dyrektywę do prawa krajowego i przekazać właściwe akty Komisji. Okres ten ustala się na dwa lata po dacie wejścia w życie. Ponadto w przepisie zwraca się uwagę, że na podstawie art. 153 ust. 3 TFUE państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym wykonanie niniejszej dyrektywy, na wniosek partnerów społecznych i z zastrzeżeniem, że państwa członkowskie zobowiązane są podjąć wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które ta dyrektywa zakłada.

Artykuł 21 – Uregulowania przejściowe

Artykuł ten przewiduje uregulowania przejściowe pomiędzy obowiązywaniem dyrektywy 91/533/EWG a wejściem w życie proponowanej dyrektywy.

Artykuł 22 – Przegląd przeprowadzany przez Komisję

Jest to standardowy przepis nakładający na Komisję obowiązek przekazywania współprawodawcy sprawozdań dotyczących stosowania dyrektywy, w tym dokonywania oceny, czy potrzebna jest zmiana lub aktualizacja dyrektywy.

Artykuł 23 - Uchylenie

Przepis ten ustanawia datę uchylenia dyrektywy 91/533/EWG, a jednocześnie stanowi, że wszystkie odesłania do uchylonej dyrektywy odczytuje się jako odesłania do nowej dyrektywy.

Artykuł 24 – Wejście w życie oraz Artykuł 25 – Adresaci

Są to standardowe przepisy stanowiące, że dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym i jest skierowana do państw członkowskich.

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, a w szczególności jego art. 153 ust. 1 lit. b) oraz ust. 2 lit. b),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności oraz do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, jak i prawo do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.
- (2) Zgodnie z zasadą 7 Europejskiego filaru praw socjalnych, proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r., pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego. Mają oni prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, a w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty. Zasada 5 stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania oraz należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia.
- (3) Od przyjęcia dyrektywy Rady 91/533/EWG³ na rynkach pracy doszło do głębokich przemian spowodowanych zmianami demograficznymi i cyfryzacją, co doprowadziło do utworzenia nowych form zatrudnienia, dzięki którym tworzone były nowe miejsca

¹ Dz.U. C z, s. .

² Dz.U. C z, s. .

³ Dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. L 288 z 18.10.1991, s. 32).

pracy i rozwijał się rynek pracy. Nowe formy zatrudnienia często nie są tak stałe i stabilne jak tradycyjne stosunki pracy – są mniej przewidywalne, przez co wzrasta niepewność pracowników co do obowiązujących praw i ochrony socjalnej. W ciągle ewoluującym środowisku pracy istnieje zatem większa potrzeba informowania pracowników o przysługujących im podstawowych warunkach pracy. Powinni być oni informowani na piśmie i w stosownym terminie. Aby ująć w odpowiednie ramy rozwój nowych form zatrudnienia, pracownicy w Unii Europejskiej powinni otrzymać również pewną liczbę nowych minimalnych praw, mających promować bezpieczeństwo i przewidywalność w stosunkach pracy przy jednoczesnym dążeniu do pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej w państwach członkowskich oraz zachowaniu zdolności adaptacji rynku pracy.

- (4) Zgodnie z dyrektywą 91/533/EWG większości pracowników w Unii przysługuje prawo otrzymania informacji o warunkach pracy na piśmie. Dyrektywą 91/533/EWG nie są jednak objęci wszyscy pracownicy w Unii. Ponadto pojawiły się luki w ochronie pracowników związane z nowymi formami zatrudnienia, utworzonymi w wyniku zmiany sytuacji na rynku pracy po 1991 r.
- (5) W związku z tym należy ustanowić na poziomie UE minimalne wymogi dotyczące informowania o zasadniczych aspektach stosunku pracy i powiązanych warunkach pracy, mających zastosowanie do każdego pracownika, tak aby zagwarantować wszystkim pracownikom w Unii odpowiedni stopień przejrzystości i przewidywalności odnośnie do ich warunków pracy.
- (6) Komisja rozpoczęła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie poprawy zakresu i skuteczności dyrektywy 91/533/EWG oraz rozszerzenia jej celów, tak aby zostały w niej ujęte nowe prawa dla pracowników, zgodnie z art. 154 Traktatu. Wśród partnerów społecznych nie osiągnięto porozumienia w sprawie przystąpienia do negocjacji dotyczących tych zagadnień. Otwarte konsultacje publiczne przeprowadzone w celu zasięgnięcia opinii różnych zainteresowanych stron i obywateli potwierdziły jednak, że istotne jest podjęcie działań w tym obszarze na poziomie Unii, polegających na unowocześnieniu i dostosowaniu obecnych ram prawnych.
- (7) Aby zapewnić skuteczność praw przewidzianych w przepisach UE, należy aktualizować zakres podmiotowy dyrektywy 91/533/EWG. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej ustanowił kryteria określania statusu pracownika⁴, które są odpowiednie do określenia zakresu podmiotowego niniejszej dyrektywy. Definicja pracownika w art. 2 ust. 1 powstała na podstawie tych kryteriów. Zapewniają one jednolite wdrażanie zakresu podmiotowego dyrektywy, pozostawiając organom krajowym i sądom stosowanie go do konkretnych sytuacji. Pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych oraz stażyści i praktykanci mogliby zostać objęci zakresem przedmiotowej dyrektywy pod warunkiem, że spełniają te kryteria.
- (8) W związku z rosnącą liczbą pracowników wyłączonych z zakresu dyrektywy 91/533/EWG na podstawie odstępstw, które państwa członkowskie stosują na

⁴ Wyroki z dnia 3 lipca 1986, Deborah Lawrie-Blum, sprawa 66/85; z dnia 14 października 2010 r., Union Syndicale Solidaires Isère, sprawa C-428/09; z dnia 9 lipca 2015 r., Balkaya, sprawa C-229/14; z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten, sprawa C-413/13; z dnia 17 listopada 2016 r., Ruhrländklinik, sprawa C-216/15.

podstawie art. 1 przedmiotowej dyrektywy, należy zastąpić te odstępstwa możliwością niestosowania przepisów dyrektywy przez państwa członkowskie do stosunku pracy równego maksymalnie ośmiu godzinom łącznie w okresie odniesienia wynoszącym miesiąc. Odstępstwo to nie ma wpływu na definicję pracownika, przewidzianą w art. 2 ust. 1.

- (9) Z powodu nieprzewidywalnego charakteru pracy na żądanie, w tym umów zerogodzinowych, wyjątek zakładający osiem godzin miesięcznie nie powinien być stosowany dla stosunku pracy, dla którego nie ustalono gwarantowanej liczby odpłatnych godzin pracy przed rozpoczęciem zatrudnienia.
- (10) Funkcje i obowiązki pracodawcy może pełnić w praktyce kilka różnych osób fizycznych lub prawnych. Państwa członkowskie powinny mieć dowolność w bardziej szczegółowym określeniu osoby lub osób, które są uważane za całkowicie lub częściowo odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki zostaną spełnione. Państwa członkowskie powinny również mieć możliwość decydowania o powierzeniu części lub wszystkich tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy. Powinny również mieć możliwość ustanowienia przepisów szczegółowych wyłączających osoby działające w charakterze pracodawców pracowników domowych w gospodarstwie domowym z obowiązku rozpatrzenia wniosku o inny rodzaj zatrudnienia i odpowiedzi na niego, zapewnienia obowiązkowego nieodpłatnego szkolenia oraz z obowiązku objęcia mechanizmem dochodzenia roszczeń opartym na domniemaniach korzystnych dla pracownika w przypadku braku pewnych informacji w oświadczeniu pisemnym.
- (11) W dyrektywie 91/533/EWG ustanowiono minimalny wykaz zasadniczych aspektów, o których należy informować pracowników na piśmie. Wykaz ten należy dostosować, aby uwzględnić rozwój sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza rosnącą liczbę niestandardowych form zatrudnienia.
- (12) Informacja o czasie pracy powinna być spójna z przepisami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁵ oraz zawierać informacje o okresach przerw, dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz płatnego urlopu.
- (13) Informacja o wynagrodzeniu, którą należy przekazać, powinna zawierać wszystkie elementy wynagrodzenia, w tym świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, w odniesieniu do wykonanej pracy. Przekazywanie takich informacji powinno pozostawać bez uszczerbku dla swobody pracodawców do zapewnienia dodatkowych elementów wynagrodzenia, takich jak jednorazowe świadczenia pieniężne. Fakt, iż te elementy wynagrodzenia, które należą się na mocy przepisów prawa bądź układu zbiorowego, nie zostały ujęte w tej informacji, nie powinien stanowić powodu niewypłacenia ich pracownikowi.
- (14) Jeśli nie można wskazać stałego harmonogramu czasu pracy z powodu charakteru zatrudnienia, pracownicy powinni wiedzieć, w jaki sposób ustalony będzie ich harmonogram czasu pracy, włącznie z przedziałami czasowymi, kiedy mogą zostać wezwani do świadczenia pracy, oraz znać minimalny termin wcześniejszego powiadomienia.

⁵ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

- (15) Informacja o systemach zabezpieczenia społecznego powinna zawierać, w stosownych przypadkach, informacje o świadczeniach z tytułu choroby, świadczeniach z tytułu macierzyństwa i równoważnych, świadczeniach z tytułu urlopu rodzicielskiego, świadczeniach z tytułu ojcostwa, z tytułu starości, inwalidztwa, informacje o rencie rodzinnej, świadczeniach dla bezrobotnych, świadczeniach przedemerytalnych lub świadczeniach rodzinnych. Informacje o ochronie socjalnej przekazane przez pracodawcę powinny zawierać, w stosownych przypadkach, informacje o objęciu dodatkowymi programami emerytalnymi w rozumieniu dyrektywy Rady 98/49/WE⁶ i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE⁷.
- (16) Pracownicy powinni mieć prawo otrzymania w momencie nawiązania stosunku pracy pisemnej informacji o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy. Odpowiednie informacje powinny dotrzeć do nich najpóźniej pierwszego dnia zatrudnienia.
- (17) W celu umożliwienia pracodawcom terminowego przedstawienia informacji państwa członkowskie powinny zapewnić na poziomie krajowym dostępność modeli, jak i odpowiednich i wystarczająco kompletnych informacji o obowiązujących ramach prawnych. Modele te mogą zostać w dalszym stopniu rozbudowane na poziomie sektorowym lub lokalnym przez organy krajowe i partnerów społecznych.
- (18) Pracownicy delegowani lub wysyłani za granicę powinni otrzymać dodatkowe informacje odpowiednie do ich sytuacji. W przypadku następujących po sobie przydzielonych zadań w różnych państwach członkowskich lub państwach trzecich, np. w międzynarodowym transporcie drogowym, informacje przekazane przed pierwszym wyjazdem mogą obejmować kilka zleceń łącznie i mogą później być modyfikowane w przypadku zmian. O ile kwalifikują się oni jako pracownicy delegowani na podstawie dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁸, powinni zostać również poinformowani o jednej krajowej stronie internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie, na której znajdują odpowiednie informacje o warunkach pracy mających zastosowanie do ich sytuacji. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, obowiązki te mają zastosowanie, jeśli czas trwania okresu pracy za granicą wynosi ponad cztery kolejne tygodnie.
- (19) Okresy próbne umożliwiają pracodawcom sprawdzenie, czy pracownicy nadają się na stanowisko, na które zostali zatrudnieni, a zarazem zapewnienie pracownikom odpowiedniego szkolenia i wsparcia. Tego typu okresy mogą wiązać się z mniejszą ochroną przed zwolnieniem. Żadne wejście na rynek pracy lub zmiana pracy nie powinny powodować przedłużającego się braku bezpieczeństwa. Jak ustanowiono w Europejskim filarze praw socjalnych, okresy próbne powinny mieć w związku z tym rozsądny czas trwania. Znaczna liczba państw członkowskich ustanowiła ogólny maksymalny czas trwania okresu próbnego od trzech do sześciu miesięcy, co można uznać za rozsądny czas. Okresy próbne mogą być dłuższe niż sześć miesięcy, gdy jest

⁶ Dyrektywa Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. L 209 z 25.7.1998, s. 46).

⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur (Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 1).

⁸ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).

to uzasadnione charakterem zatrudnienia, np. w przypadku stanowisk kierowniczych i tam, gdzie jest to w interesie pracownika, np. w przypadku długiej choroby lub w kontekście szczególnych środków promujących stałe zatrudnienie, zwłaszcza zatrudnienie młodych pracowników.

- (20) Pracodawcy nie powinni zakazywać pracownikom podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza czasem spędzonym na pracy dla nich, w granicach limitów określonych w dyrektywie 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁹. Klauzule niełączenia stanowisk, rozumiane jako ograniczenie możliwości pracy na rzecz szczególnych kategorii pracodawców, mogą być konieczne z przyczyn obiektywnych, takich jak ochrona tajemnicy handlowej lub uniknięcie konfliktu interesów.
- (21) Pracownicy, których harmonogram czasu pracy jest w dużej mierze zmienny, powinni korzystać z minimalnej przewidywalności pracy tam, gdzie harmonogram czasu pracy jest głównie określany przez pracodawcę, czy to bezpośrednio, np. przez przydzielanie zadań, czy pośrednio, np. wymagając od pracownika, aby odpowiadał na zapytania klienta.
- (22) W momencie rozpoczęcia stosunku pracy należy ustalić na piśmie godziny i dni odniesienia, rozumiane jako przedziały czasu, kiedy praca może mieć miejsce na żądanie pracodawcy.
- (23) Minimalny rozsądny termin wcześniejszego powiadomienia, rozumiany jako okres czasu między chwilą, kiedy pracownik jest informowany o nowym przydzielonym zadaniu a chwilą rozpoczęcia pracy, stanowi inny konieczny element przewidywalności pracy w przypadku stosunku pracy, w którym harmonogram czasu pracy jest zmienny lub głównie określany przez pracodawcę. Termin wcześniejszego powiadomienia może ulegać zmianie w zależności od potrzeb danego sektora, ale musi nadal zapewniać pracownikom odpowiednią ochronę. Przepisy te mają zastosowanie bez uszczerbku dla dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady¹⁰.
- (24) Pracownicy powinni mieć możliwość odmowy przydzielonego zadania, jeśli nie przypada ono w godzinach lub dniach odniesienia lub nie zostali o nim powiadomieni z zachowaniem minimalnego terminu wcześniejszego powiadomienia, a odrzucenie to nie może powodować negatywnych konsekwencji. Pracownicy powinni mieć również możliwość przyjęcia zadania, jeśli taka jest ich wola.
- (25) Należy promować przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia, jeśli pracodawcy mają możliwość zaoferowania pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia przejście na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub umowę na czas nieokreślony. Pracownicy powinni mieć możliwość zwrócenia się o inną, bardziej przewidywalną i bezpieczną formę zatrudnienia, jeśli jest ona dostępna, oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi od pracodawcy, uwzględniającej potrzeby pracodawcy i pracownika.

⁹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

¹⁰ Dyrektywa 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 35).

- (26) Jeśli na mocy przepisów lub układów zbiorowych pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, ważne jest, aby zapewnić takie szkolenie w sposób równomierny, również tym pracownikom, którzy objęci są niestandardowymi formami zatrudnienia. Kosztami takiego szkolenia nie należy obciążać pracownika, ani potrącać ich z wynagrodzenia pracownika.
- (27) Partnerzy społeczni mogą uznać, że do realizacji celów niniejszej dyrektywy w konkretnych sektorach lub sytuacjach bardziej stosowne byłyby przepisy inne niż minimalne normy określone w rozdziale trzecim niniejszej dyrektywy. W związku z tym państwa członkowskie powinny być w stanie umożliwić partnerom społecznym zawarcie układów zbiorowych zmieniających przepisy zawarte w przedmiotowym rozdziale, pod warunkiem że ogólny poziom ochrony pracowników nie ulegnie pogorszeniu.
- (28) Konsultacje w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych wykazały konieczność lepszego egzekwowania unijnego prawa pracy, aby zapewnić jego skuteczność. Ocena REFIT dyrektywy 91/533/EWG¹¹ potwierdziła, że wzmocnione mechanizmy egzekwowania mogłyby poprawić skuteczność dyrektywy. Zgodnie z tą oceną systemy dochodzenia roszczeń oparte jedynie na roszczeniach o odszkodowanie są mniej skuteczne niż systemy, które przewidują sankcje – takie jak kary ryczałtowe czy utrata zezwoleń – dla pracodawców, którzy nie dostarczyli pisemnych oświadczeń. Z oceny wynika również, że pracownicy rzadko korzystają z procedur odwoławczych w czasie trwania stosunku pracy, co stanowi przeszkodę w realizacji celu przepisu o pisemnym oświadczeniu, zgodnie z którym należy zapewnić poinformowanie pracowników o zasadniczych cechach ich stosunku pracy. W związku z tym konieczne jest wprowadzenie przepisów dotyczących egzekwowania, które zapewniają albo stosowanie domniemań korzystnych dla pracownika, w przypadku gdy brak jest informacji o stosunku zatrudnienia, albo stosowanie procedury administracyjnej, w ramach której można wymagać od pracodawcy dostarczenia brakujących informacji, a w przypadku ich niedostarczenia zastosować sankcje. Opisane dochodzenie roszczeń powinno podlegać procedurze, w ramach której pracodawca powiadamiany jest o braku pewnych informacji i ma 15 dni na przedstawienie pełnych i poprawnych informacji.
- (29) Od przyjęcia dyrektywy 91/533/EWG przyjęto kompleksowy system przepisów dotyczących egzekwowania w obszarze dorobku socjalnego w UE, zwłaszcza w zakresie zapobiegania dyskryminacji czy równości szans, którego elementy powinny mieć zastosowanie do niniejszej dyrektywy, tak aby zapewnić pracownikom dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty, zgodnie z zasadą 7 Europejskiego filaru praw socjalnych.
- (30) Konkretnie rzecz biorąc, uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, pracownicy powinni w dalszym ciągu korzystać z takiej ochrony, nawet po ustaniu stosunku pracy, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na rzekome naruszenie praw pracownika wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (31) Skuteczne wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy wymaga odpowiedniej ochrony sądowej i administracyjnej przed niekorzystnym traktowaniem w odpowiedzi na próbę wykonywania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, skargę

¹¹ SWD(2017)205 final, s. 26.

wniesioną przeciwko pracodawcy lub jakiegokolwiek postępowanie prawne lub administracyjne mające na celu zapewnienie zgodności z niniejszą dyrektywą.

- (32) Pracownicy korzystający z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy lub równoważną szkodą (taką jak, w przypadku pracownika na żądanie, nieprzydzielanie mu już zadań) lub wszelkimi przygotowaniem do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia o korzystanie z takich praw. Jeżeli pracownik uzna, że został z takich powodów zwolniony lub w równoważny sposób poszkodowany, pracownik i właściwe organy powinny móc zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia lub równoważnych środków.
- (33) Ciężar dowodu świadczącego o tym, że zwolnienie z pracy lub równoważna szkoda nie nastąpiły z powodu skorzystania przez pracownika ze swoich praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinien spoczywać na pracodawcy, jeżeli pracownik przedstawi przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że został zwolniony lub poniósł szkodę z takich powodów.
- (34) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje za naruszenie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (35) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na potrzebę ustanowienia minimalnych wspólnych wymogów możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (36) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym pozostając bez wpływu na kompetencje państw członkowskich do wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawodawstwie krajowym lub unijnym w tym obszarze, ani nie może stanowić uzasadnienia dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w obszarze objętym niniejszą dyrektywą.
- (37) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków aktu transponującego dla MŚP celem zapewnienia, aby MŚP nie poniosły nieproporcjonalnych konsekwencji, przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa oraz obciążenie administracyjne, oraz do opublikowania wyników takiej oceny.
- (38) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, z zastrzeżeniem, że państwa członkowskie zobowiązane są podjąć wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które ta dyrektywa zakłada.

- (39) W świetle znaczących zmian wprowadzonych niniejszą dyrektywą na poziomie celu, zakresu i treści, nie należy zmieniać dyrektywy 91/533/EWG. Dyrektywę 91/533/EWG należy zatem uchylić.
- (40) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną z dnia 28 września 2011 r. państw członkowskich i Komisji dotyczącą dokumentów wyjaśniających¹² państwa członkowskie zobowiązały się do złożenia, w uzasadnionych przypadkach, wraz z powiadomieniem o środkach transpozycji, jednego lub więcej dokumentów wyjaśniających związku między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy ustawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Rozdział I

Przepisy ogólne

Artykuł 1

Cel, przedmiot i zakres stosowania

1. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy.
2. W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii.
3. Państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie wobec pracowników, których stosunek pracy wynosi łącznie maksymalnie osiem godzin w okresie odniesienia wynoszącym miesiąc. Czas przepracowany dla wszystkich pracodawców tworzących jedno przedsiębiorstwo, grupę lub jednostkę lub do nich należących liczy się do wspomnianego okresu ośmiu godzin.
4. Ust. 3 nie ma zastosowania do stosunku pracy, dla którego przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono z góry gwarantowanej liczby odpłatnych godzin pracy.
5. Państwa członkowskie mogą określić, które osoby są odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki są spełnione. Państwa członkowskie mogą również zdecydować o powierzeniu wszystkich lub części tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy. Niniejszy ustęp nie narusza przepisów dyrektywy 2008/104/WE.
6. Państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu obowiązków określonych w art. 10, 11 i art. 14 lit. a) do osób fizycznych należących do gospodarstwa domowego, jeżeli praca wykonywana jest na rzecz tego gospodarstwa.

¹² Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

7. Rozdział II niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do marynarzy i rybaków, nie naruszając, odpowiednio, dyrektywy Rady 2009/13/WE ani dyrektywy Rady (UE) 2017/159.

Artykuł 2

Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:
 - a) „pracownik” oznacza osobę fizyczną, która wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie;
 - b) „pracodawca” oznacza jedną lub kilka osób fizycznych lub prawnych, które są bezpośrednio lub pośrednio stroną stosunku pracy z pracownikiem;
 - c) „stosunek pracy” oznacza stosunek prawny między pracownikami i pracodawcami zdefiniowanymi powyżej;
 - d) „harmonogram czasu pracy” oznacza harmonogram określający godziny i dni, w których ma miejsce początek i koniec wykonywanej pracy;
 - e) „godziny i dni odniesienia” oznaczają przedziały czasu w określonych dniach, podczas których praca może mieć miejsce na żądanie pracodawcy.
2. Do celów niniejszej dyrektywy wyrażenia „mikroprzedsiębiorstwa”, „małe przedsiębiorstwa” i „średnie przedsiębiorstwa” mają znaczenie określone w zaleceniu Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącym definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw¹³ lub w jakimkolwiek innym kolejnym akcie zastępującym to zalecenie.

Rozdział II

Informowanie o stosunku pracy

Artykuł 3

Obowiązek przedstawienia informacji

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, obejmują:
 - a) dane personalne stron stosunku pracy;
 - b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy, stwierdzenie okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz podanie siedziby statutowej lub, w stosownych przypadkach, adresu pracodawcy;

¹³ Dz.U. L 124/36 z 20.5.2003.

- c) (i) tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do której pracownik jest zatrudniony lub
(ii) krótką charakterystykę lub opis pracy;
- d) datę rozpoczęcia stosunku pracy,
- e) w przypadku czasowego stosunku pracy, spodziewany czas trwania stosunku pracy lub datę jego zakończenia;
- f) czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego;
- g) prawo do wszystkich szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, do których pracownik jest uprawniony;
- h) długość płatnego urlopu, do którego pracownik jest uprawniony lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;
- i) procedurę, w tym długość okresu wypowiedzenia, jaka obowiązuje pracodawcę i pracownika w przypadku zakończenia stosunku pracy lub, jeżeli długość okresu wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób określania takiego okresu wypowiedzenia;
- j) początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe i częstotliwość oraz sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;
- k) jeśli harmonogram czasu pracy jest w całości lub w większości niezmienny, długość standardowego dnia lub tygodnia pracy pracownika oraz jakiegokolwiek ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za nie;
- l) jeśli harmonogram czasu pracy jest w całości lub w większości zmienny, zasadę, że harmonogram ten jest zmienny, zagwarantowaną liczbę odpłatnych godzin pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz, jeśli harmonogram czasu pracy jest w całości lub w większości określany przez pracodawcę:
 - (i) godziny i dni odniesienia, w których pracownik może być zobowiązany do pracy;
 - (ii) minimalny termin wcześniejszego powiadomienia, które pracownik powinien otrzymać przed rozpoczęciem przydzielonego zadania;
- m) wszelkie układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika; w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę kompetentnego organu lub wspólnej instytucji, w ramach której układy były zawarte;
- n) nazwę instytucji zabezpieczenia społecznego, do której lub do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz wszelką ochronę związaną z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianą przez pracodawcę.

3. Informacje, o których mowa w ust. 2 lit. f) – k) oraz n) mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub statutowych albo układów zbiorowych regulujących sprawy wymienione w tych punktach.

Artykuł 4

Termin i sposoby informowania

1. Informacje, o których mowa w art. 3 ust. 2, przekazywane są indywidualnie pracownikowi w formie dokumentu najpóźniej pierwszego dnia stosunku pracy. Dokument ten może być dostarczony lub przekazany w formie elektronicznej, pod warunkiem że pracownik ma do niego łatwy dostęp oraz że można go przechowywać i drukować.
2. Państwa członkowskie opracowują modele i wzory dokumentu, o którym mowa w ust. 1, i udostępniają je pracownikom i pracodawcom, również na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, oraz inną odpowiednią drogą.
3. Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje przekazywane przez pracodawców o przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo o układach zbiorowych regulujących obowiązujące ramy prawne były powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, również na istniejących portalach internetowych dla unijnych obywateli i przedsiębiorstw.

Artykuł 5

Zmiana stosunku pracy

Państwa członkowskie zapewniają, aby jakakolwiek zmiana aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 3 ust. 2 oraz zmiana dodatkowych informacji dla pracowników delegowanych lub wysyłanych za granicę, o których mowa w art. 6, była przedstawiana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna.

Artykuł 6

Dodatkowe informacje dla pracowników delegowanych lub wysyłanych za granicę

1. Państwa członkowskie zapewniają, w przypadku gdy od pracownika wymaga się pracy w państwie członkowskim bądź w państwie trzecim innym niż państwo członkowskie, w którym zazwyczaj wykonuje on pracę, aby dokument, o którym mowa w art. 4 ust. 1, był dostarczany przed wyjazdem pracownika i zawierał przynajmniej następujące dodatkowe informacje o:
 - a) państwie lub państwach, w których ma zostać wykonana praca za granicą oraz o czasie trwania tej pracy;
 - b) walucie, w której zostanie wypłacone wynagrodzenie;
 - c) w stosownych przypadkach, świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, związanych z wykonywaniem przydzielonych zadań, obejmujących w przypadku pracowników delegowanych objętych dyrektywą 96/71/WE wszelkie dodatki właściwe dla delegowania oraz o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania;
 - d) w stosownych przypadkach, warunkach repatriacji pracownika.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik wysyłany za granicę będący pracownikiem delegowanym objętym dyrektywą 96/71/WE, został dodatkowo poinformowany o:
 - a) przysługującym mu wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego;
 - b) linku do oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo lub państwa członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 2014/67/UE.
3. Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a) mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo do układów zbiorowych regulujących kwestie wymienione w tych punktach.
4. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, jeśli czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni.

Rozdział III

Wymogi minimalne dotyczące warunków pracy

Artykuł 7

Maksymalna długość każdego okresu próbnego

1. Państwa członkowskie zapewniają, w przypadku gdy stosunek pracy zależny jest od okresu próbnego, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy, wraz z jakimkolwiek przedłużeniem.
2. Państwa członkowskie mogą przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika.

Artykuł 8

Zatrudnienie równoległe

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innego pracodawcy, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą.
2. Pracodawcy mogą jednak ustanowić warunki dotyczące zakazu łączenia stanowisk, gdy jest to uzasadnione słusznymi względami, takimi jak ochrona tajemnicy handlowej lub uniknięcie konfliktu interesów.

Artykuł 9

Minimalna przewidywalność pracy

W przypadku gdy harmonogram czasu pracy pracownika jest w całości lub w większości zmienny oraz w całości lub w większości określany przez pracodawcę, państwa

członkowskie zapewniają, aby pracodawca mógł wymagać od pracownika pracy jedynie:

- a) jeśli praca ma miejsce we wcześniej określonych godzinach i dniach odniesienia, ustalonych pisemnie w chwili rozpoczęcia stosunku pracy, zgodnie z art. 3 ust. 2 lit. 1) pkt (i) oraz
- b) jeśli pracownik został poinformowany przez pracodawcę o przydziale zadań w rozsądnym wcześniejszym terminie, zgodnie z art. 3 ust. 2 lit. 1) pkt (ii).

Artykuł 10

Przejsście do innych form zatrudnienia

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy, których staż pracy u tego samego pracodawcy wynosi przynajmniej sześć miesięcy, mogli wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna.
2. Pracodawca udziela pisemnej odpowiedzi w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W przypadku osób fizycznych działających w charakterze pracodawców, jak i mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu do maksymalnie trzech miesięcy oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.

Artykuł 11

Szkolenie

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy przepisów unijnych lub krajowych lub odpowiednich układów zbiorowych pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikom nieodpłatnie.

Rozdział IV

Układy zbiorowe

Artykuł 12

Układy zbiorowe

Państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na zawieranie układów zbiorowych, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką, w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników, ustanawia się rozwiązania dotyczące warunków pracy pracowników, które różnią się od warunków określonych w art. 7–11.

Rozdział V

Postanowienia horyzontalne

Artykuł 13

Zgodność

Państwa członkowskie wprowadzają wszelkie niezbędne środki pozwalające zapewnić, aby postanowienia umów indywidualnych lub układów zbiorowych, regulaminów wewnętrznych przedsiębiorstw lub jakiegokolwiek inne ustalenia pozostające w sprzeczności z niniejszą dyrektywą zostały unieważnione lub zostały zmienione w celu dostosowania ich do przepisów niniejszej dyrektywy.

Artykuł 14

Prawne domniemanie i mechanizm wczesnego rozstrzygnięcia sporów

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał w terminie wszystkich lub części dokumentów, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 5 lub art. 6, zaś pracodawca nie naprawił takiego naruszenia w ciągu 15 dni od powiadomienia go o tym, zastosowanie miał jeden z następujących systemów:

- a) wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie określone przez państwo członkowskie. Jeśli przekazane informacje nie obejmują informacji, o których mowa w art. 3 ust. 2 lit. e), f), k) lub l), domniemanie korzystne dla pracownika obejmuje domniemanie, że, odpowiednio, stosunek pracy pracownika jest bezterminowy, nie obowiązuje okres próbny oraz że jest to stanowisko na pełen etat. Pracodawcy mają możliwość oddalenia takiego domniemania; lub
- b) pracownik ma możliwość złożenia skargi do właściwych organów w stosownym terminie. Jeśli właściwy organ stwierdzi, że skarga jest zasadna, zarządzi przedłożenie brakujących informacji przez odpowiedniego pracodawcę lub pracodawców. Jeśli pracodawca nie przedłoży brakujących informacji w ciągu 15 dni od otrzymania zawiadomienia, organ ma możliwość nałożenia odpowiedniej kary administracyjnej, nawet jeśli stosunek pracy ustał. Pracodawcy mają możliwość wniesienia skargi administracyjnej przeciwko decyzji nakładającej karę. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć istniejące już organy do działania w charakterze właściwych organów.

Artykuł 15

Prawo do dochodzenia roszczeń

Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy, również ci, których stosunek pracy ustał, mieli dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty, w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

Artykuł 16

Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź postępowań sądowych wszczętych w celu wyegzekwowania zgodności z prawami przewidzianymi niniejszą dyrektywą.

Artykuł 17

Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwalniania lub działań równoważnych oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wykonywania przez nich praw przewidzianych niniejszą dyrektywą.
2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych niniejszą dyrektywą, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.
3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pozwanego.
4. Przepis ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla powoda.
5. Państwa członkowskie mogą odstąpić od stosowania ust. 3 wobec postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego należy do sądu lub innego właściwego organu.
6. Przepis ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.

Artykuł 18

Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie stosują wszelkie niezbędne środki, aby zapewnić stosowanie tych sankcji. Sankcje są skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Mogą one przybrać formę grzywny. Mogą również obejmować wypłatę rekompensaty.

Rozdział VI

Przepisy końcowe

Artykuł 19

Korzystniejsze postanowienia

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w państwach członkowskich.
2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników lub na zachęcanie do stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów układów zbiorowych bądź zezwalanie na ich stosowanie.
3. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw przyznanych pracownikom na mocy innych aktów prawnych UE.

Artykuł 20

Wprowadzenie w życie

1. Państwa członkowskie przyjmują i publikują, do dnia [data wejścia w życie + 2 lata] przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewniają, aby partnerzy społeczni wprowadzili wymagane przepisy w drodze porozumienia, przy czym państwa członkowskie zobowiązane są do podjęcia wszystkich niezbędnych kroków umożliwiających im zapewnienie przez cały czas wyników przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Niezwłocznie informują one o tym Komisję.

2. Środki przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

Artykuł 21

Uregulowania przejściowe

Prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do istniejących stosunków pracy od dnia [wejście w życie + 2 lata]. Pracodawcy przedstawiają lub uzupełniają dokumenty, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 5 i art. 6, jedynie na wniosek pracownika. Brak takiego wniosku nie ma skutku wyłączenia pracowników z minimalnych praw ustanowionych niniejszą dyrektywą.

Artykuł 22

Przegląd dokonywany przez Komisję

Nie później niż do dnia [data wejścia w życie + 8 lat] Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu unijnym, oraz uwzględniając wpływ na małe i średnie przedsiębiorstwa, dokonuje przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy, aby w odpowiednich przypadkach przedłożyć propozycje niezbędnych zmian.

Artykuł 23

Uchylenie

Dyrektywa 91/533/EWG traci moc ze skutkiem od [data wejścia w życie + 2 lata]. Odesłania do uchylonej dyrektywy traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy.

Artykuł 24

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 25

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

W imieniu Rady